

# 新时期企业科研人员培训体系建设研究

何燕

(西安热工研究院有限公司,陕西 西安 710054)

**摘要:**随着科学技术的深入发展,社会经济迈入全新时期,科学技术的广泛应用,生产资料的全面更新,缩短了企业在硬件设施的竞争差距,人才要素上的差距逐渐显现出来。从国家政策大力倡导培植新时期人才的需求来看,新时期企业发展的关键因素已经从生产力竞争转化为人才竞争,如何保证企业人才优势、大力培养高新科技人才成为企业发展的首要任务。本文旨在从人才培养体系出发,探析新时期企业在培养科研人员的过程中遇到的问题,并提出相应的解决措施。

**关键词:**新时期;科研人员;培训体系

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.21.106

## 1 引言

人才是保证企业生产发展的首要生产资料,尤其在市场竞争日趋激烈的今天,企业之间的竞争可以直接引申为人才竞争。企业要想在新时期激烈的市场竞争中脱颖而出,对人才的扶植至关重要,企业必须重视人才培养体系的建立,为在职员工提供良好的学习氛围以及学习动力,保证人才专业知识、专业技能稳步提升的同时,可以将知识转化为企业生产经营的竞争优势,促进企业健康可持续发展。

## 2 新时期企业科研人才培养体系建设的意义

高新技术的广泛应用除了提升了企业的生产产能,提高了企业员工的工作效率,为企业生产经营提供了更广阔的发展空间和机遇之外,还为企业发展带来了诸多挑战。面对市场经济重心的转移,企业在谋求发展的同时也为自身发展提出了更高的要求,如何实施这一发展规划,满足企业发展需要更多科研人员的现状,人才培养迫在眉睫。当前阶段,多数企业科技人才不论是在数量上还是在技能层次上,亦或者是在公司人才结构的配比上都存在着一定的缺陷,难以满足企业未来发展需求。培训工作是能够加强人才专业知识技能以及创新能力的重要手段,企业要想培养出大批符合本公司发展理念、满足本公司企业文化特性、具有创造精神和能力的科研人才,必须加强科研人才培养体系建设。建立健全的人才培训体系有利于增加企业的科技人才队伍,为企业发展提供人才保障的同时增强企业的市场竞争力,并且有了完善的培训体系,可以根据企业不同阶段的不同需求为企业培养出适合企业发展的科研人才来,为企业长远发展提供人才基础。科研人才培养体系的建立还可以有效整合企业

各项资源,提升企业部门沟通协作的能力,为企业塑造良好的内部学习氛围以及良性竞争氛围,还可以规范培训流程,促进培训工作长远发展。

## 3 新时期企业科研人员培训体系建设存在的问题

### 3.1 开展培训工作前缺乏充足的培训规划

目前,个别企业没有树立正确的培训工作意识,只是将培训工作当作一种应付上级检查的活动。因而,在开展培训工作前,相关领导并没有制定详尽的培训计划,没有将培训工作与企业发展战略目标结合起来,也没有考虑企业员工的实际需求与个人职业发展规划,仅凭领导者的意愿和经验判断来开展一些流于形式的培训内容,使得培训工作没有起到应有的作用,还造成了员工的反感情绪,浪费了人力成本和时间成本,增加了企业运营成本。

### 3.2 缺乏有效的组织管理和优秀的培训资源

提起培训,一些企业员工及领导层都会认为这是培训部门应该处理的事情,因而在企业培训工作中一直扮演着被动承受的角色。然而,培训工作应该是整个企业的事情,培训部门是组织培训工作开展的策划方,但是培训的主体和内容是需要根据各个部门乃至全体员工的需求来制定和开展的。由于多数企业没有正确的认知,使得培训部门在开展企业培训调研时困难重重,增加了培训工作的难度。此外,在培训资源开发层面也存在着难题。虽然有些企业比较重视人才培养工作,且在企业内部也建立起了相当的师资队伍,但是内部培训讲师往往对企业内部情况不熟悉,相关的专业知识和高新技能培训有所缺失,这种情况使得内部培训讲师可以起到的作用有限,培训效果一般,并且内部培训讲师大多是企业在职员工,

他们有自己的本职工作,培训讲师只是兼职,如果企业展开培训工作的频率较多,就会使得培训讲师无法很好地保证本职工作与兼职工作之间的平衡。虽然有些企业也有聘请专业的外部讲师来给企业员工开展培训,但是由于外聘教师对企业和员工的实际情况没有深刻的认知,会使得培训内容与企业实际情况脱节,培训效果无法保证。

### 3.3 培训形式单一,缺少有针对性的培训

企业开展内部培训的形式比较单一,多数企业在开展培训工作时还采用传统的授课模式进行培训,诸如培训讲师在台上讲课,员工坐在台下听的模式,这种模式在多数情况下都是邀请培训讲师到企业内部来进行授课,偶尔也有带领员工外出参观学习的情况。这种模式的缺点在于讲师与员工之间的互动性差,授课的主导权在讲师手中,员工只享有参与权,而且这种枯燥、机械的讲授方式不仅不能带动员工的积极性,还可能养成员工不爱动脑思考的惰性来。另外,一些企业在开展培训前,没有针对性地开展培训调研工作,使得培训内容大都千篇一律,缺乏对不同工作、不同性格不同层级的员工开展不同培训的特点,使得员工在培训过程中并不能获益,培训效果差。

### 3.4 培训流于形式,缺少量化考核评估体系

上文已知,很多企业没有建立健全的科研人才培养体系,即在开展培训之前没有进行培训规划、培训过程中没有监督管控、培训结束后没有反馈机制,这往往使得企业中的培训工作浮于表面、流于形式。企业开展的培训工作,根据不同的反馈结果来看,良好、积极的培训效果可以激发企业员工的积极性,从而提高工作效率;而不良、消极的培训结果则会打击员工的工作积极性,使得工作效率降低,绩效成果恶化;当然,还有的培训没有产生任何效果,既不会提高员工的工作积极性,也不会打击员工的工作自信心,开展培训和不开展培训造成的影响是相当的。而实际情况中,许多企业只在乎培训工作的开展,而忽视了对培训开展的结果反馈,自然也就不会对相关的培训工作进行绩效考核评估,缺乏考核评估体系,使得企业无法知晓这类培训是否对参加培训的科研人员起到了提升专业技能的作用,也无法知晓这类培训是否对企业发展有所帮助,从而加大了企业培训开发的难度。

### 3.5 未建立长期培训的观念

因为企业培训工作的开展会消耗相当的人力、物力、

财力,在一定程度上增加了企业的运营成本,因而有些企业在开展培训工作时比较急功近利,每次开展培训都抱着员工参加一次培训就能够取得突飞猛进成果的想法,以至于在开展了几次培训之后,还看不到预期中的成效显现,于是对培训失去了期望,不再浪费企业资源去开展培训工作。更有甚者,将培训视作解决所有问题的万能钥匙,一旦企业发展遇到问题,就会开展培训,而在企业发展一帆风顺的时候,则将培训抛之脑后。这两种想法都没有将企业培训工作看作是一个需要长期发展的过程,人才的培养是需要时间的,量变才能产生质变,要想保证企业科研人才的技能提升,仅靠几次培训是远远不够的。

## 4 新时期企业科研人才培养体系建设的措施

### 4.1 开展培训前要制定好相关的培训方案

培训工作的开展不应该是企业领导层的一时兴起,而应该是综合考量的结果,需要针对此次培训的目的、培训的内容、培训讲师、培训对象以及期望达成的培训效果等做好严密的规划方案。保证培训工作的开展既能满足企业发展战略目标的要求,又能满足企业科技人才技能提升的需要。在开展培训前,要做好培训调研,了解科技人才的需要,整合企业资源来制定培训方案,保证培训工作的顺利实施,规范企业科研人才培养体系建设流程。

### 4.2 建设组织管理体系,充分发挥企业培训资源

在建立健全的科技人才培养体系时,要保障组织管理体系的建设,加强组织内各部门的协同合作,做好沟通交流。其他部门要积极配合培训部门开展培训工作,除了要积极配合培训部门执行培训前的调研准备工作外,还要加强对企业内部资源的有效整合、共享,充分保证培训工作的顺利开展。另外,要加强开发企业内部培训资源,搭建一支以企业内部培训讲师为主,企业外部培训讲师为辅的专业培训讲师团队,为培训工作的开展提供人才基础。除此之外,还可以充分使用网络信息技术开展网络培训,保证培训内容和培训方式的多样性。培训讲师是保证企业科研人才培养能否顺利开展的关键因素,因为内部培训讲师是企业的在职人员,是最熟悉企业现有情况的人,可以充分利用企业内部资源,助力创新优质课程开发。为了培训工作的顺利开展并且取得良好效果,企业可以为内部讲师配备相应的助理,帮助其处理繁杂的行政、调研类工作,保障内部讲师可以投入更多精力在培训课程研发上。此外,为了保障培训工作的内容和质量,保障

讲师能有充足的精力投身于本职工作和培训工作中,企业在建立科研人员培训体系时,可以根据企业员工层次和培训需求对培训讲师进行分等级选拔,定期在企业内部进行培训讲师选拔工作或者采用内部轮岗的形式鼓励员工积极竞聘内部讲师岗位。除了在选拔内部讲师上要制定相应的选拔标准,还要建立激励机制,将培训效果与培训讲师的切身利益结合起来,对内部培训讲师开展额外奖励的同时,也可以设立相应的内部讲师晋升渠道,激发员工的工作积极性。

#### 4.3 开发系统性与针对性的课程体系

在建立企业科研人才培养体系的过程中,授课模式和课程体系的开发是完成培训工作最重要的媒介和载体。在开展培训工作之前,企业要做好深入的调查研究,明确企业科研人才对培训工作的要求,并做好相应的培训技能分析。以此培训分析作为开展工作的前提条件,按照科研人员的专业方向、职业规划、性格特点以及岗位类别,开发出具备系统性与针对性并存的课程体系,保障科研人员培训结果的有效性。此外,培训课程开展的方式也不能过于单一和传统,要根据科研人员的岗位特征进行分类;团队合作、小组讨论、头脑风暴甚至是以实际操作为主的科技研发等授课模式需要因人而异地开展。在课程设置方面,需要根据企业发展实际情况与部门培训结合起来,由此制定课程内容和学习计划,保证理论与实操的辩证统一。最后,要对课程的培训效果开展相应的评估机制,适时跟踪培训情况,通过科研人才的工作表现及时进行课程调整,保障培训内容的有效性。

#### 4.4 完善培训制度,建设培训评价机制

要想建立健全企业科研人才培养体系,则需要完善企业内的培训机制,保障培训工作的全面落实。上文已知,一个完善的培训工作需要开展前进行调查规划、培训过程中进行课程管控、培训结束后实施考核评估,只有这三者完美结合,才能保证培训工作的顺利完成,才能保证培训工作的培训效果。而要想实现这一点,则首先需要建立健全的培训制度,这一制度中,除了顶层管理制度、培训讲师管理制度、绩效考核约束制度外,还要针对培训工作的开展建立相关的评估机制。在培训工作结束后,根据培训内容可以选择当场考核也可以选择培训结束一段时间后进行考核,密切关注科研人才在参加完培训后的工作效能,定期对其业绩成果和专业技能进行考核评估,审查培训效果。此外,还要将培训工作内容与科研人员实际工作情况结合起来,实时完善后期培训学习的内容,并且

将培训与科研人员的切身利益相挂钩,以激发科研人员的积极性,促进培训效果的提升。

#### 4.5 建设培训长效机制

上文已知,人才培养是一项需要时间沉积的长期性工作措施,企业对科研人才的培训工作,其成效往往无法在短期内体现。因而,企业在建立科研人员培训体系时,需要树立长期奋斗的思想意识,建立培训长效机制,这是推动企业长期发展、保障人才优势、提升企业竞争实力的重要手段。因而,在建立培训长效机制时,要综合考量各方面的问题,将重视培训工作开展的意识形态、推动培训体系建设等相关的因素记入考核指标中去,对相关人员进行绩效考核。其次,要建立健全的组织管理机制和领导机制,深化落实培训工作的开展,保证培训工作流程的规范性,为培训工作的顺利开展提供制度保障。与此同时,长效机制的建设要与培训体系建设中的其他模块协同合作,保证体系建立的连贯性,并且要与时俱进,根据时代的发展进行相应的变更。

#### 6 结束语

综上所述,企业科研人才培养体系的建立可以为企业发展提供充足的人才保障,增强企业的竞争实力。因而在当前阶段,企业要建立健全培训体系,为保障培训工作的顺利开展,做好相应的规划工作以及人员、物质保障、完善培训机制与评估机制、建立长效机制,要明白人才培养不是一朝一夕可以完成的事情,要有充足的耐心等待人才的沉淀,为人才培养提供良好的内部环境,激发人才创新意识和工作潜能,为企业长远发展保驾护航。

#### 参考文献

- [1]刘刚.有序提升新时期企业科技人才培养体系建设[J].市场观察,2020(1):2.
- [2]郑熙华.企业青年科研人才培养体系构建[J].现代国企研究,2021(12):1.
- [3]梁静.高科技企业员工培训体系研究——以上海紫竹科学园区 M 公司为例[D].华东理工大学,2021.
- [4]彭婧楠.企业青年科研骨干人才培养体系的构建与实施研究[J].新商务周刊,2021(2):2.

作者简介:何燕(1985-),女,汉族,籍贯:陕西省西安市,硕士研究生,招聘主管,经济师。